

УДК 37.013

## **ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ В ВЕДОМСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

***Т. А. Жильников***

*ФКОУВО «Академия права и управления  
Федеральной службы исполнения наказаний России», Рязань,  
начальник кафедры математики и информационных технологий управления,  
кандидат технических наук, доцент  
e-mail: quadrus02@mail.ru*

***Т. С. Скворцова***

*ФКОУВО «Академия права и управления  
Федеральной службы исполнения наказаний России», Рязань,  
старший преподаватель кафедры математики  
и информационных технологий управления,  
кандидат технических наук  
e-mail: t.s.skvortsova@yandex.ru*

***Н. Д. Власенко***

*ФКОУВО «Академия права и управления  
Федеральной службы исполнения наказаний России», Рязань, курсант*

Конечной целью профессиональной подготовки в ведомственных учреждениях высшего образования является формирование сотрудника, удовлетворяющего требованиям, определенным уголовно-исполнительной системой (далее — УИС).

В устоявшемся понимании под подготовкой сотрудников силовых структур понимается обучение как педагогический процесс интеллектуального образования обучаемого, неразрывно связанный с реализацией подходов комплексного воспитания, формированием должного отношения к дисциплине и освоением специфики служебной направленности. В структуре, представленной на рисунке 1, подготовка является управляющим воздействием для сотрудника как объекта управления.

Результат подготовки оценивают по уровню сформированности (развития): интеллекта, отношения к дисциплине и служебной подготовки.

Уровень развития интеллектуальных способностей определяется степенью освоения знаний, умений и навыков, установленных учебной программой. С позиции оценок последнее отражается в баллах «Электронного журнала» — программного средства единого цифрового образовательного пространства.

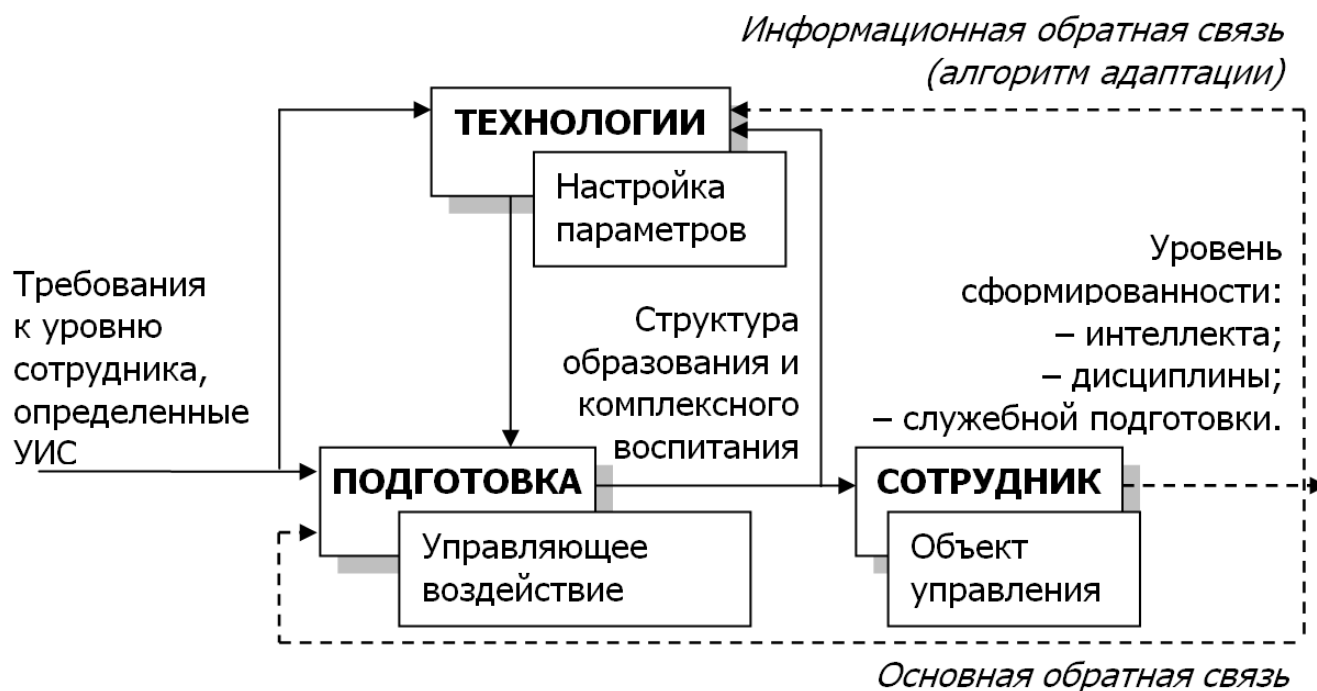


Рисунок 1 — Структура адаптивного управления

Отношение к дисциплине и проблема совершенствования воспитательной работы с сотрудниками УИС являются актуальными вопросами и требуют современного решения. Сотрудник УИС является образцом дисциплинированности и сдержанности. Подобное поведение относится не только к имеющимся особенностям характера, но и к сформированной составляющей характера в результате эффективной воспитательной работы. Порядок организации такой деятельности регулируется соответствующей нормативной базой. Количественная оценка последнего выносится по числу взысканий и поощрений, отражаемых в соответствующих разделах специального программного средства «Дисциплинарная практика сотрудника». Интерфейс программного обеспечения системы управления базой данных «Дисциплинарная практика сотрудника» представлен на рисунке 2.

Другим программным продуктом совершенствования воспитательной работы с сотрудниками УИС является разработанное программное обеспечение системы управления базой данных подведения итогов смотра-конкурса за право называться «Лучшая учебная группа академии».

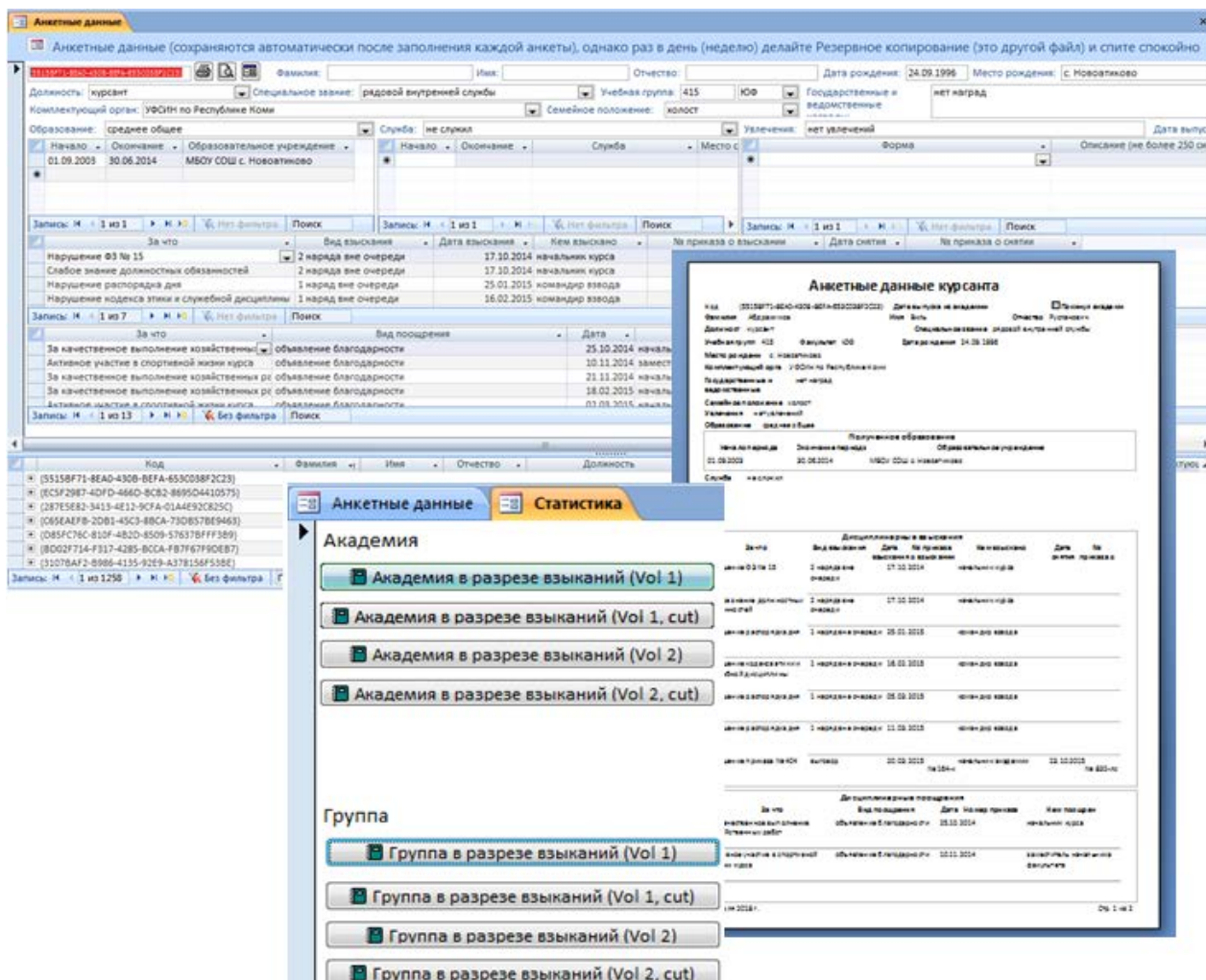


Рисунок 2 — Интерфейс программного обеспечения системы управления базой данных «Дисциплинарная практика сотрудника»

В рамках служебной подготовки особое внимание уделяется навыкам обращения личного состава с боевым оружием и стрельбы. Количественная оценка результатов стрельб, отражаемых в базе данных специального программного средства «Результаты стрельб личного состава из боевого оружия». Следует отметить, что данное программное средство предназначено для внедрения как в образовательный процесс, так и в организационно-техническое обеспечение для реализации мероприятий различного уровня: от сдачи квартальных контрольных нормативов по огневой подготовке до спартакиады силовых ведомств по служебно-прикладным видам спорта.

Актуальность данной темы исследования определяется необходимостью разработки действенных способов совершенствования учетных механизмов в отношении организационно-распорядительной документации с целью выполнения высоких требований, предъявляемых к организации и проведению соревнований всероссийского уровня.

Во Всероссийских соревнованиях участвуют более 40 команд, свыше 200 участников, которые заявляются в командном и личном первенстве свыше, чем в 500 упражнениях. При этом, учитывая серийность стрельб в упражнениях, количество фиксируемых судейской бригадой результатов достигает от полутора до двух тысяч. Помимо этого, судейская бригада по каждому результату обязана принять решение о присвоении очередной квалификационной категории: очередного разряда, кандидата в мастера, мастера и т. д.

Специфика, определенная высокими требованиями, предъявляемыми к организации, и регламентом работы оргкомитета, предполагает обработку, сортировку, выборку всей исходной информации стрельб в течение получаса. За это время готовится большая часть организационно-распорядительной документации и формируется более 200 ведомостей.

Организационно-распорядительная документация в классическом варианте, представленная на бумажном носителе, является основным способом представления документов проведения соревнований ФСИН России по стрельбе из боевого оружия (контрольных стрельб). Поэтому использование разработанных и апробированных электронных информационных технологий имеет значительный положительный эффект в сравнении с бумажно-картотечными. Интерфейс программного обеспечения системы управления базой данных «Результаты стрельб личного состава из боевого оружия» представлен на рисунке 3.

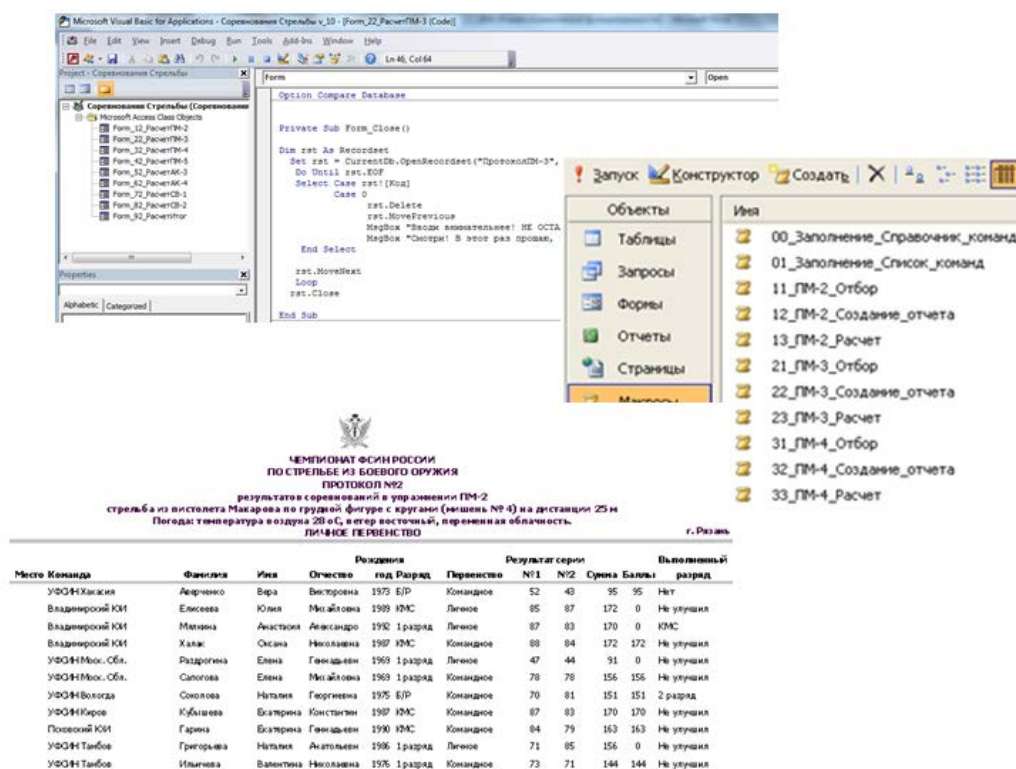


Рисунок 3 — Интерфейс программного обеспечения системы управления базой данных «Результаты стрельб личного состава из боевого оружия»

В процессе подготовки сотрудников важно, чтобы уровень сформированности сотрудника постоянно сравнивался с определенными УИС требованиями к уровню сотрудника. Такое сравнение становится возможным благодаря организации *основной обратной связи* в структуре адаптивного управления. Зачастую результаты сравнения указывают на то, что эффективность реализации подготовки не всегда обеспечивает достижение соответствия требуемого сформированному. Как следствие, качественное осуществление перечисленных образовательных функций невозможно без внедрения в процесс формирования сотрудника совокупности методов теории управления, позволяющих синтезировать управление, которое имеет возможность изменять параметры управляющего воздействия или структуру управляющего воздействия в зависимости от изменения параметров сотрудника как объекта управления.

Адаптивное управление предполагает, помимо основной обратной связи, содержание по крайней мере одной информационной обратной связи для настройки параметров управляющего воздействия в случае изменения уровней сформированности объекта управления.

Подобное адаптивное управление требует постоянного непрерывного наблюдения и регистрации характеризующих сотрудника признаков (уровней сформированности) в сравнении с заданным [1; 2; 3].

Суждение в целом об эффективности подготовки, о состоянии сформированности компетенций сотрудника и требованиях к управляющему воздействию выносятся на основании анализа достаточного количества характеризующих его признаков.

Необходимость анализа требует участия автоматизированной системы сбора / регистрации, хранения и анализа большого количества ключевых (явных или косвенных) признаков описания данного сотрудника. Разработанное программное обеспечение автоматизированной системы управляет базой данных оценок учебной, служебной и других видов деятельности обучающихся Академии ФСИН, что позволяет вычислять интегральные оценки и сортировать в зависимости от заработанных баллов с созданием списочных отчетов.

В связи с этим для реализации некоторых образовательных функций разработаны алгоритмы управления процессами, эффективность которых подтверждена внедрением в образовательный, воспитательный процесс вузов ФСИН России, а также в организационно-распорядительные мероприятия.

Новизна разработки определяется тем, что оно является одной из первых практических работ, в которой даются рекомендации по совершенствованию процесса оперативного учета, систематизации и аналитики. Существует возможность мониторинга результатов с выработкой конкретных предложений по совершенствованию образовательного процесса.

Таким образом, проблема повышения эффективности функционирования образовательного, воспитательного и служебного процесса как сложной системы тесно связана с обеспечением заданного уровня ее качественных показателей в условиях воздействия дестабилизирующих факторов, преднамеренных или непреднамеренных помех. Разработанная автоматизированная система призвана решить некоторые вопросы выработки адаптивного управленческого воздействия.

### **Список основных источников**

1. Тюкин, И. Ю. Адаптация в нелинейных динамических системах / И. Ю. Тюкин, В. А. Терехов. – СПб. : ЛКИ, 2008. – 384 с. [Вернуться к статье](#)
2. Юревич, Е. И. Теория автоматического управления / Е. И. Юревич. – СПб. : БХВ–Петербург, 2007. – 560 с. [Вернуться к статье](#)
3. Масаев, С. Н. Оценка системы управления компанией на основе метода адаптационной корреляции к внешней среде / С. Н. Масаев, М. Г. Доррер // Проблемы управления. – № 3. – 2010. – М. : ИПУ РАН, 2010. – С. 45–50. [Вернуться к статье](#)